



Handwerkskammer
Rheinhausen



Merkblatt

Der Erholungsurlaub

Bitte wenden Sie sich bei spezielleren Fragen zu diesem Thema an die Rechtsabteilung der HWK Rheinhausen:

Rechtsanwalt Ostendorf

Dagobertstraße 2
55116 Mainz
Telefon: 06131 - 999 2-320
Telefax: 06131 - 999 2-720
e-mail: d.ostendorf@hwk.de

Herr Johann Jung

Dagobertstraße 2
55116 Mainz
Telefon: 06131 - 999 2-300
Telefax: 06131 - 999 2-720
e-mail: j.jung@hwk.de

Der Erholungsurlaub

Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat jeder Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob er in Vollzeit oder Teilzeit, zur Aushilfe, als Praktikant oder als Auszubildender beschäftigt ist, pro Kalenderjahr einen gesetzlichen garantierten Mindesturlaubsanspruch.

1. Höhe des Urlaubsanspruchs

Nach dem Bundesurlaubsgesetz beträgt der bezahlte Erholungsurlaub mindestens 24 Werktage pro Kalenderjahr (6-Tage-Woche). Der individuelle Anspruch auf Urlaub berechnet sich nach der durchschnittlichen Anzahl der Tage im Betrieb. Ist mit dem Arbeitnehmer eine 5-Tage-Woche vereinbart, beträgt der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch umgerechnet zwanzig Arbeitstage (bei 4-Tage-Woche: 16, bei 3-Tage-Woche: 12, bei 2-Tage-Woche: 8, bei 1-Tage-Woche: 4 Arbeitstage). Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch ist zwingend und darf vertraglich nicht unterschritten werden. Mehr kann natürlich jederzeit mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden. Vielfach sehen auch Betriebsvereinbarungen oder einschlägige Tarifverträge einen höheren Urlaubsanspruch vor.

2. Arbeitsentgelt während Urlaub

Bei einem festen Monatsgehalt, wird dieses Gehalt während des Urlaubs einfach weitergezahlt. Bei Arbeitnehmern mit leistungsabhängigen Gehältern (Provisionen, Akkordlohn, unregelmäßige Stundenlöhne), wird die Urlaubsvergütung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs berechnet.

3. Wartezeit für neueingestellte Arbeitnehmer

Ein neu eingestellter Arbeitnehmer erhält seinen vollen Urlaubsanspruch erst nach einer Wartezeit von 6 Monaten. Bis dahin steht ihm keine Freistellung im Rahmen des Urlaubs zu. Kann er in dem Kalenderjahr seine Wartezeit nicht mehr erfüllen, so verfällt der Urlaub nicht, sondern er hat Anspruch auf anteiligen Urlaub in Höhe von 1/12 des vorgesehenen Urlaubs für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der Urlaub ist auf Verlangen des Arbeitnehmers in das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

4. Genehmigung durch den Arbeitgeber erforderlich

Die zeitliche Festlegung des Urlaubs ist zunächst einmal Sache des Arbeitgebers. Er muss dabei jedoch die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen. Nur wenn den Wünschen dringende betriebliche Belange (Betriebsferien, besondere Aufträge) oder konkurrierender Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, darf der Urlaub zum gewünschten Zeitpunkt verweigert werden. In letzterem Falle muss der Arbeitgeber nach sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Alter, schulpflichtige Kinder, etc.) entscheiden, welchem Urlaubsantrag entsprochen wird. Einen einmal genehmigten Urlaubsantrag kann der Arbeitgeber nur noch ganz ausnahmsweise aus dringenden betrieblichen Gründen widerrufen. Hat der Arbeitgeber nach Auffassung des Arbeitnehmers seinen Urlaubsantrag zu Unrecht abgelehnt, muss der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht den Urlaubsantrag durchsetzen. Durch eigenmächtigen Urlaubsantritt riskiert der Arbeitnehmer eine fristlose Kündigung seines Arbeitsverhältnisses.

5. Wie lange kann der Urlaub genommen werden, bis er verfällt?

Der Urlaub kann normalerweise immer nur in dem Kalenderjahr, in dem er entstanden ist, gewährt und genommen werden. Nimmt der Arbeitnehmer folglich seinen Urlaub nicht bis zum 31.12., verfällt er ersatzlos. Ausnahmsweise kann der Urlaubsanspruch in das Folgejahr übertragen werden, wenn entweder dringende betriebliche Gründe (z.B. erhöhter

Arbeitsanfall, Personalengpass) oder Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen (z.B. Krankheit) die Übertragung rechtfertigen. Ein wirksam übertragener Urlaub muss bis spätestens zum 31.03. gewährt und genommen werden. Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder einschlägige Tarifverträge können auch längere Übertragungsfristen vorsehen.

6. Urlaubsanspruch bei Ausscheiden - Urlaubsabgeltung - Urlaubsbescheinigung

Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmer vor Ablauf der Wartezeit oder, wenn die Wartezeit schon abgelaufen ist in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres (bis zum 30.06.), besteht nach den gesetzlichen Vorschriften ein anteiliger Urlaubsanspruch von 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt bereits mehr Urlaub genommen, als ihm eigentlich zum Zeitpunkt des Ausscheidens zusteht, können die zuviel genommenen "Urlaubstage" bzw. vielmehr die hierfür gezahlte Vergütung nicht zurückgefordert werden.

Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres, hat der Arbeitnehmer seinen vollen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch. In Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen kann aber auch für diesen Fall die 1/12 Regelung gewählt werden. Diese ist zulässig, allerdings nur für den Urlaubsanspruch der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht. Bereits genommener Urlaub ist auf den errechneten Urlaubsanspruch anzurechnen.

7. Abgeltung in Geld

Kann der Urlaub aufgrund einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden, so ist er auszuzahlen. Solange das Arbeitsverhältnis dagegen besteht, besteht kein Recht auf Auszahlung des Urlaubs.

Der Arbeitgeber muss bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten bzw. abgegoltenen Urlaub aushändigen.